Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2009-2010

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président **1**

Section 1 Aperçu **2**

1.1 Raison d'être et responsabilités 2
1.2 Résultat stratégique et Architecture des activités des programmes (APP) 6
1.3 Sommaire – Planification 6
1.4 Analyse des risques 8
1.5 Profil des dépenses 9

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique **12**

2.1 Résultat stratégique 12
2.1.1 Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal 12
2.1.2 Activité de programme : Services internes 15

Section 3 Renseignements supplémentaires **18**

3.1 Liste des tableaux supplémentaires 18
3.2 Autres sujets d'intérêt 18

Message du président

Le gouvernement du Canada s'est fixé comme objectif de faire du Canada une société diversifiée favorable à la dualité linguistique et à l'intégration sociale. Cet objectif ambitieux ne saurait être atteint par des décrets en haut lieu ou des vœux pieux. L'existence de lois, de commissions et de tribunaux fédéraux et provinciaux sur les droits de la personne témoigne de l'engagement de notre pays à l'appui de ce noble programme.

En tant que gardien de ce rouage essentiel de l'appareil canadien de protection des droits de la personne, le Tribunal canadien des droits de la personne contribue à définir l'égalité et à normaliser la diversité. Par ses décisions écrites rendues au cours des 30 dernières années, il a contribué à diversifier le milieu de travail sous le régime de la réglementation fédérale et à éclairer la jurisprudence qui a des retombées sur la société canadienne en général, dans des domaines comme l'équité salariale, la discrimination et le harcèlement en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées. Bien que le Tribunal ne fasse pas la *promotion* des droits de la personne (ce qui est la mission de la Commission canadienne des droits de la personne), il sert les objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en offrant une tribune où les plaintes au titre des droits de la personne peuvent être examinées et résolues et en prenant des décisions difficiles qui donnent vie à la loi. Le Tribunal continuera de mettre l'accent sur cet objectif dans les années à venir.

J. Grant Sinclair

Section 1 Aperçu

1.1 Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et qui détermine si certaines activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, il se prononce sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Rôle et responsabilités

Le Tribunal canadien des droits de la personne entend les plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). Il se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, la grossesse, la naissance d'un enfant et le harcèlement – quel que soit le motif);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue); ou
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent du pouvoir législatif du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. En s'appuyant sur le droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il

détermine s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires ne soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

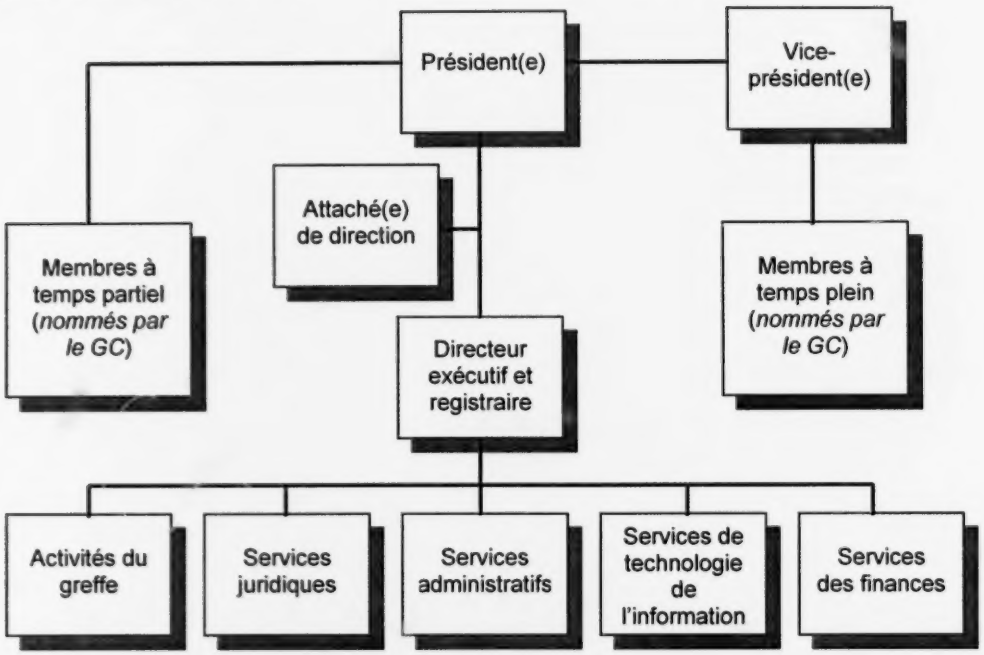
Le Tribunal n'instruit que les plaintes en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou se rapportent à des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat dont il est investi par la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant uniquement sur les preuves qui lui sont présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein, et un nombre maximum de 13 membres à temps plein ou partiel (voir l'organigramme). En vertu de la loi habilitante, le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans.

Organigramme du Tribunal



Membres

Pour être nommés par le gouverneur en conseil (GC), tous les membres du Tribunal doivent avoir de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne et être sensibilisés à la question. En outre, les membres assistent à des réunions de formation et à des séances d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse approfondie des problèmes relatifs aux droits de la personne. Tout au long de leur mandat de trois à cinq ans, les membres du Tribunal se voient offrir des possibilités de perfectionnement professionnel.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources de fonctionnement allouées au Tribunal par le Parlement.

Services juridiques, Services administratifs, Services de technologie de l'information et Services des finances

Les activités du Tribunal et du greffe sont appuyées par les Services juridiques, les Services administratifs, les Services de technologie de l'information (TI) et les Services des finances.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal de l'information, des avis et une représentation juridiques.

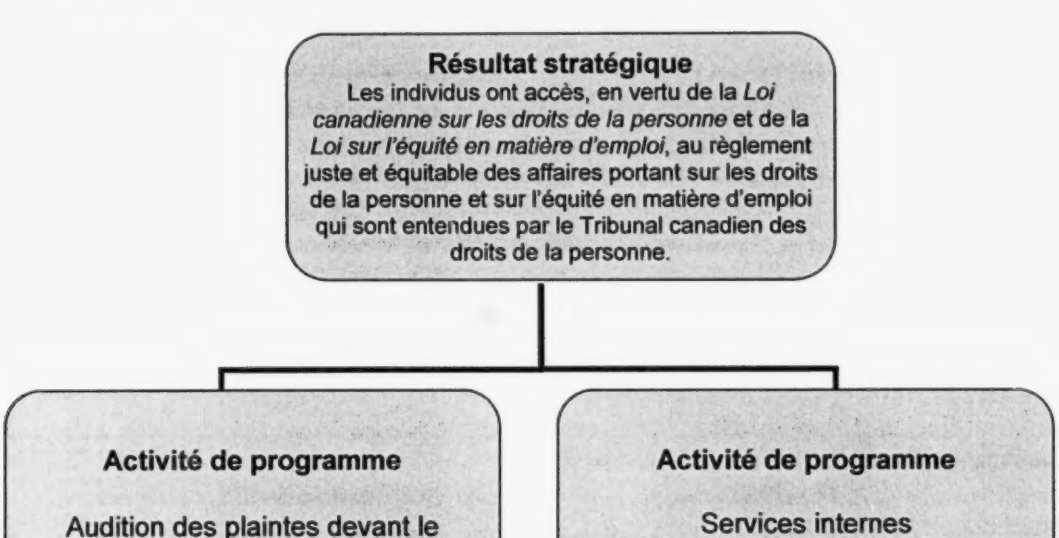
Les Services administratifs fournissent au Tribunal un appui en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le Bureau du registraire dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives pangouvernementales telles que la représentativité, le renforcement des capacités, le respect des droits linguistiques, l'intendance et la responsabilisation.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Les Services de TI offrent au personnel du greffe et aux membres du Tribunal des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils veillent également à la conformité des systèmes aux politiques gouvernementales sur la technologie ainsi qu'à l'intégrité, à la sécurité et à la continuité des systèmes.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que de l'information et des conseils financiers.

Les services en matière de ressources humaines sont assurés à contrat par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

1.2 Résultat stratégique et Architecture des activités des programmes (APP)



1.3 Sommaire – Planification

Ressources financières (en millions de dollars)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
4,4	4,4	4,4

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
26	26	26

Tableau récapitulatif (en millions de dollars)

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.					
Indicateur de rendement Décisions et jugements du Tribunal		**Cible** Rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience, dans 80 p. 100 des cas			
Activité de programme[1]	**Dépenses prévues 2008-2009**	**Dépenses prévues**			**Harmonisation avec les résultats stratégiques du gouvernement du Canada**
		2009-2010	**2010-2011**	**2011-2012**	
Audition des plaintes devant le Tribunal	2,7	2,5	2,5	2,5	Affaires sociales Créer une société diversifiée favorable à la dualité linguistique et à l'intégration sociale.
Services internes	1,9	1,9	1,9	1,9	
Total des dépenses prévues	4,6	4,4	4,4	4,4	

Contribution des priorités au résultat stratégique

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par son **résultat stratégique unique**. Il continuera donc de faire ce qu'il fait bien : permettre à tous les Canadiens d'avoir accès à une procédure d'instruction juste et équitable en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne. Outre son activité courante d'audition des plaintes, le Tribunal envisage de s'attaquer aux priorités résumées dans le tableau ci-après.

Les priorités qui ont été cernées dans le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2008-2009 constituent à proprement parler des initiatives à l'appui des priorités et ont été déplacées à la section 2 du présent rapport.

1 Pour les descriptions des activités de programme, veuillez vous reporter au *Budget principal des dépenses* accessible en ligne à www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimf.asp.

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec l'objectif stratégique unique et l'activité de programme	Description
Amélioration continue du programme	En cours	AP : Audition des plaintes devant le Tribunal	Le Tribunal continuera de s'employer à accroître l'efficacité de l'instruction pour s'assurer que les plaintes sont instruites de manière efficace, comme l'exige la LCDP.
Priorités de gestion	**Type**	**Liens avec l'objectif stratégique unique et l'activité de programme**	**Description**
Amélioration de la gestion à l'échelle de l'organisation	En cours	AP : Audition des plaintes devant le Tribunal AP : Services internes	Le Tribunal continuera de rechercher, d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes d'efficacité visant son administration et l'ensemble de l'organisation de nature à appuyer l'instruction rapide et efficace des plaintes.

1.4 Analyse des risques

Le principal risque pour le Tribunal découle de la pression accrue sur ses ressources d'une charge de travail imprévisible et généralement croissante, de même que de la nécessité de s'acquitter de ses obligations au titre des initiatives horizontales à l'échelle du gouvernement.

De 1996 à 2002, la Commission canadienne des droits de la personne renvoyait en moyenne 44 plaintes par an devant le Tribunal canadien des droits de la personne. En 2003, le Tribunal a été aux prises avec une augmentation considérable du nombre de nouveaux dossiers, qui est passé à 130. En 2004, sa charge de travail atteignait 139 nouveaux dossiers. Le nombre de nouveaux dossiers a par la suite été ramené à 99 en 2005 et à 70 en 2006, mais a de nouveau augmenté pour atteindre 82 en 2007. En 2008, le nombre de dossiers renvoyés devant le Tribunal devrait atteindre de nouveau une centaine de dossiers, reprenant sa courbe à la hausse. Cette charge de travail fort lourde, bien supérieure aux niveaux d'avant 2003, devrait se poursuivre en 2009 et 2010 et continuer de mettre à rude épreuve les ressources du Tribunal.

Des micro-organismes comme le Tribunal luttent habituellement pour trouver les ressources supplémentaires dont ils ont besoin pour participer aux initiatives gouvernementales horizontales qui absorbent d'importantes ressources, mais qui sont néanmoins nécessaires. Le Tribunal poursuit son travail sur plusieurs fronts, notamment le renforcement de son cadre de

responsabilisation et de sa capacité de gestion de l'information, de sa planification de la mise en œuvre des vérifications internes et de la politique d'évaluation, ainsi que de l'élaboration de mesures pour renforcer la gestion des ressources humaines dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.

Malgré ses ressources extrêmement limitées, le Tribunal envisage de surmonter ces énormes difficultés au cours des trois prochains exercices en ayant recours à une association de stratégies opérationnelles et générales. Deux initiatives adoptées en 2005 s'attaquent aux risques découlant des difficultés inhérentes à sa charge de travail : un système de gestion des cas (pour surveiller étroitement l'étape de l'instruction avant l'audience) et un système informatisé de gestion des cas (la Trousse d'outils du Tribunal). Pour assurer la continuité de l'expertise requise afin de faire face aux risques inhérents à la charge de travail, le Tribunal envisage également d'adopter des mesures pour renforcer le maintien à l'effectif des ressources humaines, le transfert de connaissances et la planification de la relève.

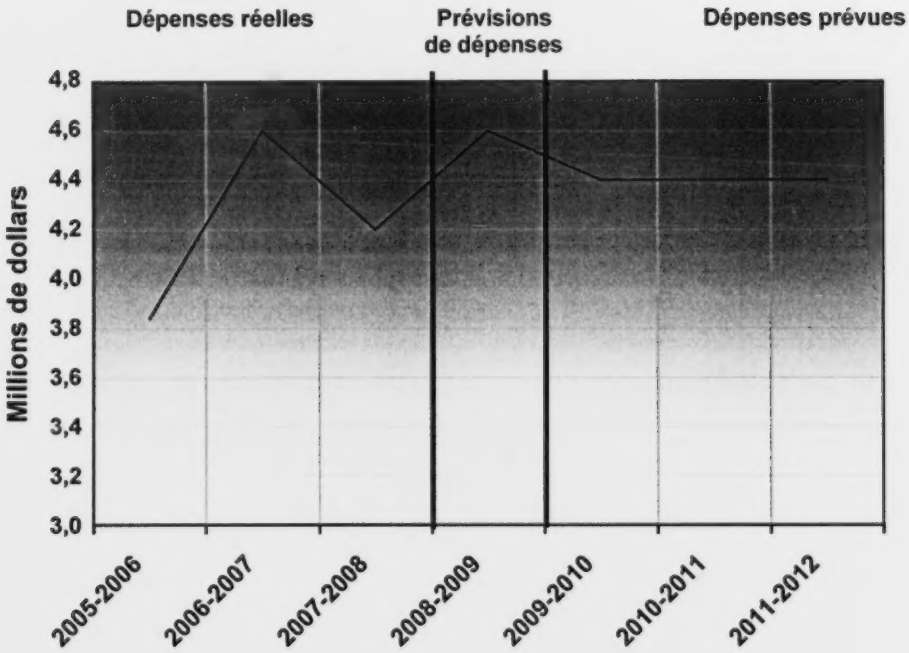
Pour atteindre des résultats plus vastes à l'échelle du gouvernement, le Tribunal continuera de rechercher activement les possibilités qui découlent à la fois des nouvelles technologies et des partenariats interministériels, du partage et des collaborations. Cette démarche devrait atténuer la pression exercée sur le Tribunal par les initiatives horizontales et faire en sorte qu'il continue d'être en bonne position pour mener à bien son mandat.

1.5 Profil des dépenses

Financement

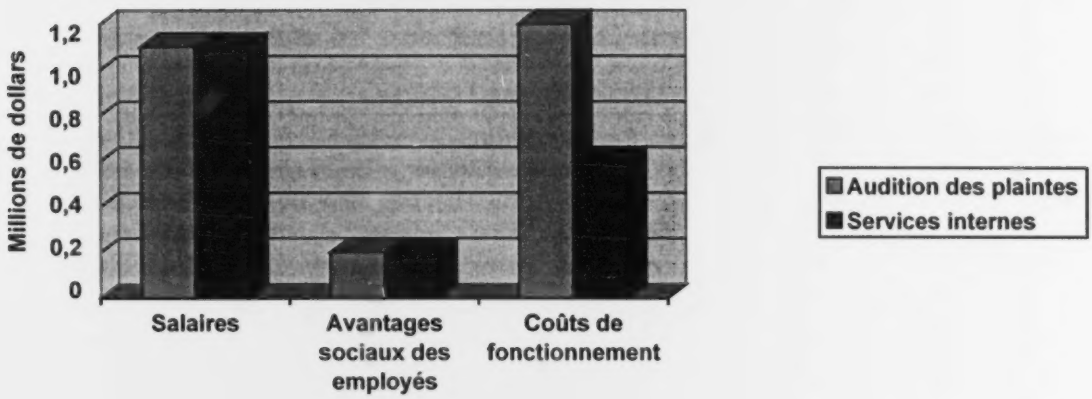
Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires annuels qui lui sont accordés pour ses dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Le plus souvent, les principaux niveaux de référence ne suffisent pas à couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme celles qui portent sur des allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale). En pareil cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

Tendance des dépenses du Tribunal



Les tendances en matière de dépenses sont demeurées relativement constantes au fil du temps. Les montants indiqués dans le présent rapport n'incluent pas les services fournis à titre gracieux par d'autres ministères et organismes gouvernementaux, qui s'élèvent à environ 1,2 million de dollars par an pour les locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ainsi que pour les paiements du gouvernement aux régimes d'assurance des employés. L'augmentation des dépenses réelles de 2005-2006 à 2006-2007 résulte des dépenses salariales en relation avec les prestations de retraite et les prestations parentales ainsi que de l'accroissement des frais de fonctionnement en raison d'une augmentation du nombre de jours d'audience. Au moment où le présent document a été préparé, on prévoyait que le montant du crédit annuel pour 2008-2009 serait dépensé. La majorité des dépenses sont faites au titre des traitements et des avantages sociaux des employés, de la conduite des audiences et du fonctionnement des services internes qui fournissent l'infrastructure à l'appui du programme unique du Tribunal.

Dépenses prévues par activité de programme – 2009-2010



Postes votés et postes législatifs (en millions de dollars)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2009-2010
15	Dépenses du Programme	4,0	4,0
L	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	0,4	0,4
	Total pour le Tribunal	4,4	4,4

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal atteint son résultat stratégique et ses résultats au profit des Canadiens en menant sa principale activité de programme, à savoir l'audition des plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, et à l'activité de programme de ses Services internes.

2.1.1 Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
13	2,5	13	2,5	13	2,5
Résultat prévu de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**			
Interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, accès à une procédure juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et établissement de précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens	• Ouverture de la procédure d'instruction en temps opportun • Nombre de contrôles judiciaires (décisions annulées ou confirmées) • Pourcentage de dossiers introduits dans les délais • Pourcentage de dossiers clos dans les délais	• Débuter la procédure d'instruction dans les 10 jours suivant le renvoi, dans 90 p. 100 des cas • Obtenir que la majorité des décisions ne soient pas contestées en justice ou soient confirmées • Débuter les audiences dans les six mois suivant la réception ou le renvoi d'une plainte, dans 70 p. 100 des cas • Terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi, dans 70 p. 100 des cas			

Sommaire de l'activité de programme

Le Tribunal instruit les plaintes de discrimination afin de déterminer, à l'issue d'une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences au sujet de demandes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et de demandes émanant d'employeurs. En pareil cas, le Tribunal se prononce sur des décisions ou des directives émanant de la Commission, en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Points saillants de la planification

Pour atteindre le résultat prévu, le Tribunal envisage d'entreprendre l'activité suivante :

Amélioration continue du programme

Activité prévue	Résultat et calendrier
Surveiller l'initiative de gestion des cas du Tribunal pour déterminer son efficacité et son efficience.	Les mesures qui évaluent avec pertinence l'opportunité, l'efficacité et l'efficience de la procédure d'instruction du Tribunal sont confirmées ou rétablies d'ici mars 2010.

Les plaintes au titre des droits de la personne soulèvent des questions très sérieuses qui touchent directement la société canadienne et pourraient avoir des répercussions sur le gagne-pain et les principales activités commerciales des personnes qui comparaissent devant le Tribunal. Par conséquent, le Tribunal s'efforce d'entreprendre l'instruction des plaintes dans les six mois de leur renvoi par la Commission et de la clore dans un délai de 12 mois. Toutefois, nombre d'affaires au titre des droits de la personne dont est saisi le Tribunal soulèvent des points de fait ou de droit d'une complexité et d'une importance telles qu'il n'est ni possible ni souhaitable d'accélérer la procédure d'audience. En outre, les plaintes sont parfois issues de milieux comme les collectivités isolées du Nord, où les difficultés logistiques freinent la procédure et où les pressions inhérentes à une procédure accélérée posent un défi particulier. Bien que les audiences se déroulent maintenant de manière plus efficiente depuis l'introduction de la gestion des cas, en 2005, le Tribunal reconnaît que les parties ont parfois besoin de plus de temps et de l'intervention supplémentaire de l'un de ses membres afin de préparer l'audience.

Le Tribunal continuera de surveiller les procédures de gestion des cas afin d'en optimiser l'efficacité et l'efficience. Il introduira également davantage de souplesse dans la procédure pour aider les parties à régler la plainte ou à parvenir à l'audience dans les meilleurs délais – par exemple, en permettant l'intervention précoce d'un de ses membres dans les cas où il est évident que la médiation pourrait être utile aux parties. Le Tribunal envisagera également de faire un plus grand usage d'outils comme les notes de pratique, ainsi que la possibilité de les afficher dans son site Web, puisqu'il sait qu'elles aident les parties à mieux comprendre la procédure d'instruction et à s'acquitter de leur obligation de divulgation et d'autres obligations préliminaires à l'audience.

Avantages pour les Canadiens

En tant que gardien d'un rouage essentiel de l'appareil canadien de protection des droits de la personne, le Tribunal est avantageux pour les Canadiens dans la mesure où il contribue à la cohésion sociale. En offrant une tribune où les plaintes au titre des droits de la personne peuvent être examinées de manière approfondie et résolues, et en articulant ses conclusions et ses observations sur des questions de discrimination importantes sous la forme de décisions officielles, le Tribunal donne vie aux principes inscrits dans la législation fédérale sur les droits de la personne. Le résultat du programme du Tribunal est que les plaignants peuvent faire connaître leurs griefs et obtenir une décision dans une enceinte respectueuse et impartiale. À long terme, les décisions du Tribunal créent une jurisprudence éclairante qui peut être utile aux employeurs, aux fournisseurs de services et à la population canadienne en général.

Bien que le Tribunal (de même que ses prédécesseurs) fasse partie du paysage des droits de la personne au Canada depuis des décennies, les décisions qu'il rend n'ont pas toujours bénéficié de l'autorité qu'elles ont aujourd'hui. Jusqu'à récemment, les allégations de manque d'impartialité institutionnelle et d'absence d'indépendance sapaient l'efficacité de l'appareil canadien d'exécution des droits de la personne, et les demandes de contrôle judiciaire des décisions et décisions préliminaires du Tribunal étaient courantes. Par exemple, les huit décisions écrites rendues par le Tribunal en 1998 ont été contestées. Les changements législatifs introduits en 1998 ont rehaussé le prestige et donné une plus haute idée de l'indépendance du Tribunal, ce qui a entraîné moins de contestations de ses décisions et une plus grande approbation de ces décisions lors des appels sur lesquels la Cour fédérale a statué.

À terme, cette acceptation est utile à la fois pour les plaignants et les intimés, car les décisions du Tribunal sont de plus en plus perçues comme définitives et les parties peuvent ensuite reprendre le cours de leur vie. Les décisions écrites font partie du registre public. De même, en précisant si l'action d'un intimé s'est écartée de la Loi, les décisions du Tribunal fournissent une orientation, le cas échéant, sur la façon d'harmoniser les politiques et les pratiques avec la législation pour éviter à l'avenir la discrimination. De telles explications sont à l'avantage non seulement des parties en cause, mais également de l'ensemble des employeurs et des fournisseurs de services ainsi que de leurs employés et clients. On s'attend par conséquent (et l'on fait tous les efforts à cette fin) à ce que les décisions du Tribunal soient acceptées par les parties en cause et, si elles sont contestées en justice, à ce qu'elles soient confirmées par la juridiction supérieure. Une telle acceptation est à l'avantage de l'ensemble de la société puisqu'elle accélère le cours de la justice et réduit le coût des appels.

2.1.2 Activité de programme : Services internes

Ressources financières (en millions de dollars)		
2009-2010	2010-2011	2011-2012
1,9	1,9	1,9

Ressources humaines (ETP)		
2009-2010	2010-2011	2011-2012
13	13	13

Sommaire de l'activité de programme et points saillants de la planification

Les Services internes sont des groupes d'activité et de ressources connexes qui appuient les besoins des programmes et les autres obligations d'une organisation. Il s'agit notamment des Services d'acquisition, des Services de communication, des Services de gestion des finances, des Services de gestion des ressources humaines, des Services de technologie de l'information, des Services juridiques, des Services de gestion et de surveillance, des Services du matériel, des Services des biens immobiliers, des Services de voyages et autres services administratifs. Les Services internes ne comportent que les activités et les ressources qui concernent l'ensemble de l'organisation et non ceux destinés expressément à un programme.

Le Tribunal continuera de rechercher, d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes d'efficacité administrative et à l'échelle de l'organisation propres à appuyer de façon optimale le déroulement prompt et efficient de la procédure d'instruction des plaintes. Le Tribunal dispose d'un cadre bien conçu axé sur les résultats qui s'appuie sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), prenant en compte les intérêts supérieurs de l'organisation, des membres, des employés et des Canadiens. Les points saillants de la planification mettent l'accent sur une approche de gestion intégrée portant sur tous les domaines – ressources humaines, gestion des risques, mesure du rendement ainsi que modernisation de la technologie et de la fonction de contrôleur.

Afin de contribuer aux efforts d'« écologisation » d'un gouvernement conscient des impératifs de l'économie d'énergie et de réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, le Tribunal explorera et déploiera dans la mesure du possible de nouvelles technologies pour améliorer ses pratiques de gestion et réduire le gaspillage.

À l'appui de la priorité de gestion qui consiste à améliorer la gestion de l'organisation, le Tribunal envisage d'entreprendre les activités suivantes :

Renforcer la capacité de gestion des ressources humaines du Tribunal

Activité prévue	Résultat et calendrier
Examiner les politiques et pratiques de gestion du Tribunal pour déterminer si elles sont adéquates et appuient le mandat du Tribunal ainsi que l'initiative de renouvellement de la fonction publique du Canada.	Les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines du Tribunal seront intégrées à la planification des activités du Tribunal et harmonisées parfaitement avec l'initiative de renouvellement de la fonction publique du gouvernement d'ici mars 2010.

Le Tribunal est une micro-organisation (26 ETP) et bien qu'il soit moins touché par les problèmes de gestion des ressources humaines que connaissent habituellement les grandes organisations gouvernementales, il a néanmoins conscience de la nécessité de renforcer continuellement sa capacité stratégique en matière de ressources humaines, pour conserver sa pertinence, rendre des comptes, demeurer axé sur les résultats et rester efficace et concurrentiel dans le contexte d'une fonction publique respectée, professionnelle et tournée vers l'avenir.

Le Tribunal a suivi de très près l'initiative de modernisation de la gestion des ressources humaines du gouvernement. Il dispose d'un comité consultatif patronal-syndical, qui joue son rôle, ainsi que d'un système informel de gestion des conflits. Les politiques en matière de dotation requises par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sont en place et un Plan intégré des ressources humaines et des activités a été approuvé et mis en œuvre.

Le Tribunal relèvera les défis recensés par le greffier du Conseil privé dans son *Quinzième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*. Un cadre de formation est presque achevé et, au cours des deux prochaines années, le Tribunal se dotera de son propre énoncé de valeurs et d'éthique à l'appui des principes qui sous-tendent son mandat et ses pratiques de gestion des ressources humaines. Le Tribunal se penchera également sur sa politique en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elle est à jour et il continuera de faire participer ses employés au processus de planification des ressources humaines afin d'en assurer la pertinence, l'efficience et l'efficacité optimales.

En sa qualité de micro-organisation exerçant une influence restreinte, le Tribunal ne se fait aucune illusion quant à sa capacité de contribuer à modeler la fonction publique fédérale. Il continuera néanmoins de chercher à exploiter toutes les occasions qui s'offrent à lui de collaborer avec d'autres ministères et organismes publics, en particulier ceux ayant un mandat ou une taille comparables, afin de contribuer dans la mesure du possible au renouvellement de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Intégrer les pratiques et les politiques de gestion de la technologie du Tribunal

Activité prévue	Résultat et calendrier
Renforcer la capacité de gestion de l'information du Tribunal par l'élaboration d'une stratégie d'intégration complète de ses produits, pratiques et politiques de gestion de la technologie.	Le Tribunal disposera d'une stratégie d'intégration de sa capacité d'information et de divulgation de données, d'ici mars 2010.

Le Tribunal a conscience que la gestion de l'information constitue un élément fondamental de l'ensemble des activités du gouvernement fédéral et un volet important de ses responsabilités. Le Cadre de gestion de l'information du gouvernement (CGI) offre à cet égard une orientation stratégique et pratique en indiquant comment et pourquoi intégrer la gestion de l'information à un large éventail d'activités pangouvernementales afin d'améliorer la prestation des activités ainsi que la conformité à la loi et aux politiques, l'accès des citoyens et la reddition de comptes. Le Tribunal a renforcé sa conformité au CGI en adoptant le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement pour la gestion de ses dossiers. Le SGDDI offre aussi des fonctions d'imagerie, d'indexage et de recherche plein texte, d'acheminement du travail, de consultation des documents en direct et de production de rapports.

Pour la gestion de ses dossiers de plainte, le Tribunal utilise un système intégré appelé la Trousse d'outils. Un système d'enregistrement numérique de la voix au cours des audiences remplace désormais les transcriptions sur papier et les services de sténographie plus coûteux. Le système de diffusion des décisions du Tribunal à ses clients est également informatisé. Le Tribunal a perfectionné d'autres outils de technologie des communications, notamment son site Web et l'intranet.

En se dotant d'une politique de sécurité de la gestion de l'information et d'un plan de continuité des activités, le Tribunal a franchi une étape importante qui lui a permis d'obtenir une certification en vertu de la norme de Gestion de la sécurité des technologies de l'information du gouvernement.

Pour donner suite à une vérification interne de la sécurité de ses technologies de l'information effectuée en 2008-2009, le Tribunal entreprendra au besoin un examen exhaustif de ses technologies actuelles en 2009-2010. À partir de cet examen, qui constitue la prochaine étape logique dans le perfectionnement de ses outils technologiques, il élaborera une stratégie d'intégration des produits, pratiques et politiques de gestion de la technologie. Afin de s'assurer que ses outils technologiques répondent aux normes les plus élevées possible et de tirer parti au maximum des avancées technologiques, le Tribunal continuera de rechercher les possibilités de partage et d'interactions étroites avec les centres névralgiques du gouvernement et les autres ministères et organismes gouvernementaux. Ces efforts renforceront la capacité du Tribunal à instruire ses dossiers avec une efficacité optimale et, à terme, à obtenir les meilleurs résultats possibles pour les Canadiens.

Section 3 Renseignements supplémentaires

3.1 Liste des tableaux supplémentaires

Les tableaux suivants peuvent être consultés en ligne dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse : www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2009-2010/index-fr.asp

Tableau 3.1 : Vérifications internes
Tableau 3.2 : Évaluations

3.2 Autres sujets d'intérêt

Ressources et site Web

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements d'application

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)
laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/H-6

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).
laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/E-5.401

Rapports annuels exigés par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants sont publiés dans le site Web du Tribunal :

Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne, Rapport final, juin 2002	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.htm
Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne, 26 novembre 2002	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/Final%20Action%20Plan.Fr-2.htm
Rapports annuels	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/annual_f.asp
Rapports sur le rendement	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapports sur les plans et les priorités	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/plan_f.asp
Règles et procédures du Tribunal	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp